



Lignes directrices de mise en œuvre

Stratégie d'inclusion et de diversité d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité

Version 1 du 29.4.2021

COMMISSION EUROPÉENNE

Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture
Commission européenne

B-1049 Bruxelles

© Union européenne, 2021

Réutilisation autorisée, moyennant mention de la source.

La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est régie par la décision 2011/833/UE (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39).

Lignes directrices de mise en œuvre

Stratégie d'inclusion et de diversité d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité

Version 1 du 29.4.2021

Table des matières

Table des matières	4
1.Introduction	6
2.Contexte.....	7
a) Cadre stratégique et moteurs	7
b) Contexte sociétal.....	7
c) S'appuyer sur l'expérience tirée des programmes précédents.....	8
3.Objectifs de la stratégie.....	9
4. Définitions	10
a) Groupes cibles	10
b) Obstacles à l'accessibilité et à la sensibilisation	10
i. Handicaps	10
ii. Problèmes de santé	11
iii. Obstacles liés aux systèmes d'éducation et de formation.....	11
iv. Différences culturelles.....	11
v. Obstacles sociaux.....	11
vi. Obstacles économiques.....	11
vii. Obstacles liés à la discrimination	12
viii. Obstacles géographiques.....	12
c) Compréhension de la diversité	12
5. Mécanismes des programmes visant à soutenir l'inclusion et la diversité.....	12
a) Inclusion et diversité en tant que priorités dans le processus d'évaluation	13
b) Accessibilité et convivialité des programmes	13
c) Visites préparatoires	13
d) Tutorat renforcé	13
e) Soutien financier spécifique	14
f) Actions de plus petite envergure et plus facilement accessibles	14
g) Parcours de renforcement graduel des capacités	15
h) Format des projets et durée de la mobilité.....	15
i) Activités européennes au niveau local	15
j) Échanges en ligne	15
k) Aide à l'apprentissage des langues	15
6. Rôle des organisations dans la préparation, le déploiement et le suivi des projets	16
a) Mise en réseau et renforcement des capacités en faveur de l'inclusion et de la diversité	16
b) Sélection équitable et transparente des participants	16
c) Sensibilisation et information	17
d) Préparation et soutien des participants à toutes les étapes du projet	17
i. Avant le projet.....	18
ii. Pendant le projet.....	18
iii. Après le projet.....	18
e) Encourager et soutenir la participation de la communauté	18
7. Rôle des agences nationales, des centres de ressources et de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA)	18
a) Information et sensibilisation	19
b) Approche de soutien	19
c) Action stratégique	20
d) Responsables de l'inclusion.....	20

e) Formation et mise en réseau pour les organisations, le personnel des agences nationales et les experts évaluateurs.....	20
f) Suivi et rapports	21
g) Synergies avec d'autres programmes.....	21
8. Inspiration provenant d'expériences réussies et de bonnes pratiques	22

1. Introduction

Les principes d'égalité et d'inclusion font partie des valeurs fondamentales de l'Union européenne. Dans le même temps, les sociétés se diversifient de plus en plus à de nombreux égards. Il en résulte un besoin accru d'apprendre à s'orienter dans la diversité et de créer des sociétés inclusives et solidaires en Europe. Les programmes de l'Union européenne (UE) «Erasmus+» et «Corps européen de solidarité» (ci-après les «programmes») sont les principaux programmes qui peuvent y contribuer.

Les programmes de l'UE devraient offrir des possibilités accessibles à tous. Toutefois, certaines personnes ne peuvent pas profiter de la même manière de ces possibilités car elles sont confrontées à différents obstacles. L'inclusion des personnes confrontées à des obstacles liés à l'accès ou moins favorisées dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'animation socio-éducative est un objectif clé de plusieurs initiatives. Si, par le passé, les programmes de l'UE dans les domaines de l'éducation, de la jeunesse et des sports se sont concentrés sur l'inclusion, l'évaluation et la recherche soulignent la nécessité d'élargir davantage l'accès et l'inclusivité.

Pour donner un élan à l'inclusion et à la diversité dans la nouvelle génération des programmes Erasmus+ et «Corps européen de solidarité», la réglementation de ces nouveaux programmes comporte un chapitre consacré à l'inclusion, exigeant notamment que la Commission européenne mette en place un cadre spécifique pour les mesures d'inclusion, décrivant les principaux domaines de travail pour les sept prochaines années à cet égard. Parallèlement aux négociations interinstitutionnelles sur les règlements instituant les deux programmes, et pour s'assurer que les nouveaux programmes comportent cette importante dimension horizontale dès le début, des travaux sur les programmes Erasmus+ et «Corps européen de solidarité» plus inclusifs ont été menés conjointement avec les États membres, les agences nationales chargées d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité et l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA), les réseaux, les ONG, les experts et les bénéficiaires finaux, y compris ceux qui ont moins d'opportunités.

Le présent document est le résultat de ce processus de cocréation; il s'appuie sur les expériences acquises dans les différents secteurs des programmes et encourage l'inspiration et la motivation mutuelles entre eux. Il propose des définitions communes aux différents secteurs, groupes cibles et objectifs spécifiques liés à l'inclusion et a été élaboré en étroite collaboration avec les agences nationales chargées d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité ainsi que d'autres parties prenantes externes, dans le but de mettre les programmes Erasmus+ et «Corps européen de solidarité» à la portée des personnes moins favorisées.

Le présent document aborde les aspects suivants: la section 2 expose le contexte d'action, qui s'appuie sur l'expérience acquise dans le cadre des programmes précédents dans les domaines concernés. Les objectifs de la stratégie sont précisés à la section 3. La section 4 contribue à fournir les définitions nécessaires, tandis que les mesures disponibles dans le cadre des programmes pour assurer leur accessibilité maximale sont présentées aux sections 5 et 6. La section 7 fournit des lignes directrices destinées aux agences nationales, aux centres de ressources et à l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA) sur la manière d'appliquer la stratégie aux activités soutenues par les programmes. Des exemples de bonnes pratiques et sur la manière d'utiliser au mieux les outils concernés sont fournis à la section 8.

2. Contexte

a) Cadre stratégique et moteurs

Les principes d'égalité et d'inclusion font partie des valeurs fondamentales de l'UE et sont inscrits dans les traités de l'UE¹: «Dans toutes ses activités, l'Union respecte le principe de l'égalité de ses citoyens, qui bénéficient d'une égale attention de ses institutions, organes et organismes».

L'inclusion des personnes confrontées à des obstacles liés à l'accès ou moins favorisées dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'animation socio-éducative est un objectif clé de l'initiative de la Commission en faveur d'un espace européen de l'éducation², ainsi que de la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse³ et des objectifs pour la jeunesse européenne⁴. Le socle européen des droits sociaux établit que «*toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité*»⁵. Il s'inscrit dans le droit fil du programme de développement durable à l'horizon 2030⁶ des Nations unies, qui vise, notamment, à «assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie».

Le Conseil européen⁷ a souligné à cet égard que l'éducation et la culture sont essentielles à l'édification de sociétés inclusives et cohésives et, à cet égard, a invité les États membres, le Conseil des ministres et la Commission européenne à faire avancer les travaux en vue d'intensifier la mobilité et les échanges, notamment dans le cadre de programmes sensiblement renforcés, inclusifs et étendus.

En outre, le sport constitue un cadre favorable aux compétences personnelles, sociales et d'apprentissage et à la promotion de la tolérance, de la solidarité, de l'inclusion ainsi que d'autres valeurs sportives et valeurs de l'UE. L'un des objectifs du nouveau plan de travail de l'UE en faveur du sport est d'accroître la participation aux activités sportives et à l'activité physique bienfaitrice pour la santé afin de promouvoir un mode de vie actif et respectueux de l'environnement, la cohésion sociale et la citoyenneté active.

Dans ce contexte politique et compte tenu des contributions des parties prenantes, le principe selon lequel les programmes devraient être accessibles à tous⁸, quels que soient les obstacles auxquels les citoyens peuvent être confrontés, sous-tend toutes les possibilités que les programmes offrent aux particuliers et aux organisations de l'UE et d'ailleurs, dans le but de ne laisser personne de côté et de façonner des sociétés plus inclusives, plus justes, plus vertes et plus adaptées au numérique.

b) Contexte sociétal

Les sociétés sont de plus en plus diversifiées à de nombreux égards (cultures, aptitudes, groupes sociaux, sexualités, opinions politiques, identités, éducation, formation,

¹ Article 9 de la version consolidée.

² Communication de la Commission européenne COM(2018) 268 du 22 mai 2018.

³ Résolution 14080/18 du Conseil du 15 novembre 2018 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de la jeunesse pour la période 2019-2027.

⁴ https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals_fr

⁵ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_fr

⁷ Conclusions de sa réunion des 14 et 15 décembre 2017.

⁸ [Référence aux bases juridiques]

alphabétisation, etc.). Il en résulte un besoin accru d'apprendre à s'orienter dans la diversité et de créer des systèmes sociétaux inclusifs et solidaires, au moyen d'activités pédagogiques informelles, formelles et non formelles. La vision de l'Europe est de fournir le soutien nécessaire pour relever les défis auxquels les citoyens pourraient être confrontés dans ce processus.

Les sociétés et les systèmes politiques modernes reposent sur l'inclusion et la participation active des citoyens au processus démocratique et à la vie publique, indépendamment de leur origine ou de leur situation⁹. À cet égard, la participation aux programmes peut contribuer à développer un sentiment de citoyenneté partagée et à favoriser une plus grande implication dans la société, comme l'ont montré l'évaluation à mi-parcours d'Erasmus+ 2014-2020 et un certain nombre d'activités de recherche¹⁰.

c) S'appuyer sur l'expérience tirée des programmes précédents

Plus de 10 millions de participants ont bénéficié de programmes de l'UE dans le domaine de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport entre 1987 et 2020. Au cours de la période 2014-2017, la proportion de personnes moins favorisées représentait, en moyenne, 11,5 % du nombre total de participants¹¹, tous secteurs du programme confondus. Toutefois, on a constaté d'importantes variations entre ces secteurs. Par exemple, jusqu'à 30 % de jeunes moins favorisés ont participé aux projets dans le domaine de la jeunesse, tandis qu'un projet sur trois dans le domaine du sport portait sur des questions liées à l'inclusion sociale.

Et, alors que le programme Erasmus +¹² a affiché de meilleurs résultats que ses prédécesseurs en ce qui concerne la participation des personnes moins favorisées, l'évaluation à mi-parcours du programme a mis en évidence la nécessité d'élargir davantage l'accès et l'inclusion¹³.

Les programmes précédents ne comportaient pas de définitions communes aux différents secteurs, groupes cibles et objectifs spécifiques liés à l'inclusion, ce qui rendait complexe une comparaison significative des données entre les secteurs et la définition de stratégies globales aux niveaux national et de l'UE.

Des orientations stratégiques ont été définies au niveau européen en ce qui concerne l'inclusion et la diversité, et leur mise en œuvre sur une base nationale variait d'un pays à l'autre. Toutefois, les bénéficiaires ont parfois signalé¹⁴ qu'il était possible d'améliorer la communication et la coordination entre les projets sur les questions d'inclusion, que ces projets aient été soutenus par des actions gérées par l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA) à Bruxelles ou par les agences nationales Erasmus+ dans les différents pays participant au programme.

Une approche stratégique commune en faveur de l'inclusion et de la diversité offre l'occasion de tirer parti des expériences acquises en matière d'inclusion dans chaque secteur et d'encourager l'inspiration et la motivation mutuelles dans tous les secteurs, d'où cette stratégie globale pour Erasmus+ et le corps européen de solidarité 2020-2027. La stratégie peut bénéficier du savoir-faire bien établi des agences nationales, des centres de ressources et de l'Agence exécutive.

⁹ Groupe d'experts européens sur l'éducation et la formation – Document thématique sur l'inclusion et la citoyenneté (Forum du 24 janvier 2019)

¹⁰ Par exemple, dans le domaine de la jeunesse: www.researchyouth.eu; dans l'enseignement supérieur: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_19_2548

¹¹ Source: Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen, au Comité des régions Évaluation à mi-parcours du programme Erasmus+ (2014-2020) [COM(2018) 50], page 2.

¹² Étant donné que le corps européen de solidarité a été établi comme programme à part entière en octobre 2018, une évaluation utile de son caractère inclusif ne pourra être réalisée qu'au cours de l'édition 2021-2027.

¹³ Voir note de bas de page n° 11.

¹⁴ Par exemple, conclusions de la réunion du groupe thématique de l'EACEA, octobre 2017.

3. Objectifs de la stratégie

Cette stratégie vise à contribuer à créer pour tous des possibilités d'accès équitables à ces programmes. Cet objectif devrait être atteint par la suppression des obstacles qui entravent l'accès de différents groupes cibles (décrits ci-dessous) aux possibilités offertes par les programmes en Europe et dans le reste du monde. Cette stratégie fournit un cadre propice aux projets en matière d'inclusion et de diversité soutenus par les programmes Erasmus+ et «Corps européen de solidarité».

En outre, la stratégie vise à promouvoir la diversité sous toutes ses formes en tant que source précieuse d'apprentissage et s'efforce de doter les parties prenantes du programme, en particulier les organisateurs de projets et les participants, des outils appropriés pour qu'elles interagissent de manière positive avec un public diversifié issu de milieux différents dans tous les types de projets.

Cela devrait, à terme, déboucher sur des projets plus nombreux et de meilleure qualité, associant directement des personnes moins favorisées ou mettant l'accent sur les questions d'inclusion et de diversité. Ces deux types de projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité devraient susciter des changements positifs pour les personnes moins favorisées et pour la société, contribuant en fin de compte à réduire les inégalités. La stratégie vise à atteindre cet objectif:

1. en établissant une conception commune des personnes qui peuvent être considérées comme des personnes moins favorisées et en définissant un cadre cohérent pour leur inclusion dans les programmes;
2. en renforçant l'engagement de tous les acteurs en faveur de l'inclusion et de la diversité dans les actions des programmes et en adoptant une approche positive de la diversité sous toutes ses formes dans les projets;
3. en aidant les organisations bénéficiaires à mettre en place davantage de projets de qualité impliquant des personnes moins favorisées (par exemple, fournir des formations, des outils, des financements, un accompagnement, etc.);
4. en réduisant les obstacles à la participation aux programmes pour les personnes moins favorisées et en aidant les demandeurs et candidats potentiels à surmonter ces obstacles, ainsi qu'en mettant en place des conditions appropriées pour l'apprentissage, le travail ou le volontariat, conformément aux besoins des intéressés en matière de soutien;
5. en favorisant la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises par les personnes moins favorisées dans le cadre des programmes et par les personnes travaillant avec elles;
6. en veillant à ce que l'accent mis sur l'inclusion et la diversité soit pris en compte à toutes les étapes de la gestion des programmes et du cycle de vie des projets: avant (promotion, sensibilisation, soutien, évaluation, etc.), pendant (sélection des participants, préparation, mise en œuvre, résultats, etc.) et après le projet (évaluation, diffusion et exploitation des résultats du projet, suivi, etc.).
7. en augmentant la visibilité de l'inclusion et de la diversité et de leur rôle dans la mise en œuvre de haute qualité des programmes Erasmus+ et «Corps européen de solidarité».

Ces objectifs et mesures sont destinés à compléter et à préciser les définitions et objectifs établis dans les bases juridiques des programmes¹⁵.

¹⁵ Les indicateurs servant à rendre compte de l'état d'avancement des programmes en ce qui concerne la réalisation de l'objectif général et des objectifs spécifiques sont définis dans l'annexe de leurs règlements respectifs.

4. Définitions

a) Groupes cibles

Les règlements établissant les programmes Erasmus+ et «Corps européen de solidarité» définissent les «personnes/jeunes moins favorisé(e)s» comme des «personnes/jeunes qui, pour des raisons économiques, sociales, culturelles, géographiques ou de santé, des raisons liées à leur qualité de personnes issues de l'immigration, ou des raisons telles qu'un handicap ou des difficultés éducatives, ou pour toute autre raison, y compris une raison susceptible de donner lieu à une discrimination au sens de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sont confronté(e)s à des obstacles qui les empêchent d'avoir un accès effectif aux possibilités offertes par le programme»¹⁶.

Par conséquent, les principaux groupes cibles de cette stratégie sont les personnes moins favorisées dans la vie et qui se trouvent de ce fait dans une situation désavantageuse par rapport à leurs pairs quant à leur participation aux programmes et/ou aux systèmes d'éducation et de formation. Ces personnes peuvent se trouver dans cette situation désavantageuse en raison d'un ou de plusieurs des facteurs d'exclusion figurant dans la liste ci-dessous.

Ces facteurs peuvent compliquer l'accès aux possibilités offertes par les programmes, en particulier du point de vue de certaines structures et pratiques en matière de sensibilisation, de communication et de conception de projets, et devenir ainsi des obstacles. Il appartient au personnel compétent concerné d'apprécier, en fonction du contexte et compte tenu du retour d'information et de la contribution du ou des participants, si un projet ou un participant donné doit bénéficier d'un soutien supplémentaire en faveur de l'inclusion et de la diversité.

b) Obstacles à l'accessibilité et à la sensibilisation

L'expérience aide à identifier les principaux obstacles susceptibles d'empêcher les personnes moins favorisées de s'engager davantage dans les programmes en tant que participants. La liste d'obstacles potentiels dressée ci-dessous n'est pas exhaustive et vise à fournir un outil de référence pour prendre des mesures en vue d'améliorer l'accessibilité pour les personnes moins favorisées ainsi que les démarches prises dans leur direction. Chacun de ces obstacles peut, à lui seul ou en se combinant avec d'autres, entraver la participation de ces groupes.

i. Handicaps

Cette catégorie regroupe les incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation d'une personne à la société sur la base de l'égalité avec les autres¹⁷.

¹⁶ Bien que ces textes soient fondés sur l'accord politique intervenu entre les colégislateurs, les deux règlements étaient en cours d'adoption par codécision au moment de la rédaction du présent document, ce qui signifie que le texte cité pour les deux règlements devrait être considéré comme un projet jusqu'à ce qu'ils entrent officiellement en vigueur.

¹⁷ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées:
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>.

ii. Problèmes de santé

Des obstacles peuvent survenir en raison de problèmes de santé comme les maladies graves, les maladies chroniques ou toute autre situation liée à la santé physique ou mentale qui empêche la participation aux programmes.

iii. Obstacles liés aux systèmes d'éducation et de formation

Les personnes qui rencontrent des difficultés dans les systèmes d'éducation et de formation pour diverses raisons, les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, les NEET (personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation) et les adultes ayant un faible niveau de compétences peuvent se heurter à des obstacles. Si d'autres facteurs peuvent aussi jouer un rôle, ces difficultés éducatives – qui peuvent également être liées à la situation personnelle – sont essentiellement le résultat d'un système éducatif qui crée des contraintes structurelles ou qui ne prend pas pleinement en considération les besoins particuliers de chacun. Certains participants potentiels sont également freinés dans leurs démarches lorsque la structure même des programmes d'études complique l'organisation d'une expérience de mobilité à l'étranger à des fins d'apprentissage ou de formation dans le cadre des études.

iv. Différences culturelles

Si les différences culturelles peuvent être perçues comme des obstacles par des personnes issues de tous les milieux, elles peuvent avoir des répercussions particulières sur les personnes moins favorisées. Ces différences peuvent constituer des obstacles significatifs à l'apprentissage en général, surtout pour les personnes issues de l'immigration ou arrivées en tant que réfugiés – en particulier les migrants arrivés récemment –, les personnes appartenant à une minorité ethnique ou nationale, les usagers de la langue des signes, les personnes qui ont des difficultés d'adaptation linguistique ou d'intégration culturelle, etc. Le fait d'être exposé à des langues étrangères et à des différences culturelles lors de la participation à n'importe laquelle des activités du programme peut décourager certaines personnes et limiter, dans une certaine mesure, les avantages qu'elles pourraient en tirer. Ces différences culturelles peuvent même dissuader des participants potentiels de demander une aide dans le cadre des programmes et constituer ainsi une véritable entrave à l'entrée dans les programmes.

v. Obstacles sociaux

Les difficultés en matière d'adaptation sociale, comme le manque de compétences sociales, les comportements antisociaux ou à risque, la délinquance (ou un passé de délinquant), la consommation excessive de drogue ou d'alcool (ou un passé de toxicomane), ou encore la marginalisation sociale, peuvent représenter un obstacle.

D'autres obstacles sociaux peuvent découler de la situation familiale, comme le fait d'être le premier membre d'une famille à accéder à l'enseignement supérieur, le fait d'être parent (en particulier un parent isolé), proche aidant, soutien de famille ou orphelin, ou encore le fait de vivre ou d'avoir vécu en institution.

vi. Obstacles économiques

Les difficultés économiques que connaissent, notamment, les personnes qui ont un faible niveau de vie ou un faible revenu, les apprenants qui doivent travailler pour subvenir à leurs besoins, les personnes qui dépendent du système de protection sociale, les chômeurs de longue durée, les personnes en situation précaire ou en situation de pauvreté, les personnes sans domicile fixe et les personnes qui ont des dettes ou des problèmes financiers peuvent constituer un obstacle.

D'autres obstacles peuvent être liés à la transférabilité limitée de services (notamment les services d'aide aux personnes moins favorisées) qui devraient pouvoir «suivre» les participants quand ceux-ci se rendent dans un lieu éloigné ou, a fortiori, à l'étranger.

vii. Obstacles liés à la discrimination

Les discriminations liées au genre (identité de genre, expression de genre, etc.), à l'âge, à l'origine ethnique, à la religion, aux croyances, à l'orientation sexuelle, au handicap ou à des facteurs intersectionnels (c'est-à-dire à une combinaison de plusieurs des obstacles liés à la discrimination mentionnés ci-dessus) peuvent donner lieu à des obstacles.

viii. Obstacles géographiques

Le fait de vivre dans une région éloignée ou rurale, sur une petite île ou dans une région périphérique/ultrapériphérique, en banlieue, dans une zone mal desservie (transports publics restreints, manque d'infrastructures) ou dans une région peu développée dans un pays tiers, par exemple, peut constituer un obstacle.

c) Compréhension de la diversité

La diversité dans le contexte de cette stratégie renvoie aux différences de toute nature. Certains types de diversité sont plus évidents que d'autres, comme l'appartenance ethnique, la religion, la culture et la langue. Mais la diversité va au-delà de ces seuls aspects. Elle a également trait aux différences concernant les aptitudes (ou le handicap), le niveau d'éducation, l'origine sociale, la situation économique, l'état de santé ou le lieu d'origine, comme décrit dans la définition des «personnes moins favorisées».

Le présent document vise à accepter et à célébrer la diversité afin que la différence devienne une source positive d'apprentissage plutôt que la cause d'une concurrence et de préjugés négatifs. Les participants aux programmes Erasmus+ et «Corps européen de solidarité» et les organisations impliquées dans ces programmes devraient être dotés des compétences nécessaires pour travailler avec la diversité et tirer le meilleur parti de ce que la diversité a à offrir pour enrichir le programme. Cela encouragera les interactions positives entre des personnes de tous horizons et, à terme, améliorera la situation des personnes moins favorisées.

5. Mécanismes des programmes visant à soutenir l'inclusion et la diversité

Les formats d'activité créent activement des interactions en face à face et en ligne entre des personnes de différents milieux (cultures, aptitudes, points de vue, etc.). Les programmes offrent la méthodologie, les structures et les réseaux pour encourager et permettre des rencontres personnelles positives au cours de ces activités. Les compétences acquises aident les intéressés à s'orienter dans la diversité dès leur retour et contribuent à la cohésion sociale. Le dialogue entre les personnes non marginalisées et les personnes moins favorisées devrait être encouragé tout au long de l'ensemble des activités, en vue également d'aider les personnes moins favorisées à ne pas se sentir stigmatisées en raison de leur origine.

Les programmes comprennent, en particulier, les caractéristiques et mécanismes suivants destinés à soutenir et à promouvoir l'inclusion et la diversité.

a) Inclusion et diversité en tant que priorités dans le processus d'évaluation

Dans les deux programmes, l'inclusion et la diversité font partie des critères de sélection des demandes de financement et d'attribution du soutien financier. La priorité dans le processus d'octroi des subventions devrait être donnée aux projets de qualité qui abordent activement la question de l'inclusion et de la diversité et qui associent des participants moins favorisés, des organisations participant pour la première fois aux programmes et des organisations de terrain.

De même, la mise en œuvre active des principes d'inclusion et de diversité fait partie de l'évaluation initiale des demandes d'accréditation dans le cadre des actions de mobilité, ainsi que des critères d'évaluation continue des bénéficiaires accrédités. Afin de mieux cerner le potentiel des projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité, d'assurer le suivi de ces derniers et de fournir des orientations dans le cadre de ceux-ci, des lignes directrices et des possibilités de formation spécifiques sont fournies aux évaluateurs.

b) Accessibilité et convivialité des programmes

Les deux programmes s'efforcent de suivre une approche conviviale pour rendre leurs orientations, mécanismes de demande et d'établissement de rapports, documents et formulaires plus clairs, plus concis et plus compréhensibles. Il s'agit notamment, dans la mesure du possible, d'utiliser différents formats et langues, ainsi que de garantir la convivialité et l'accessibilité des environnements d'apprentissage numériques. Les plateformes en ligne (par exemple, eTwinning, le portail School Education Gateway, le portail européen de la jeunesse, EPAL et l'application mobile Erasmus+) sont conçues pour assurer l'égalité d'accès pour tous et faciliter la participation de tous, mais surtout des personnes moins favorisées, par exemple les personnes malvoyantes ou les personnes ayant de faibles compétences numériques.

c) Visites préparatoires

Dans le cadre des projets financés, en particulier lorsque des participants moins favorisés prennent part à des activités de mobilité, les organisateurs de projets peuvent effectuer des visites de planification auprès des organisations qui accueillent l'activité dans un autre pays, avec ces participants, le cas échéant. Pour certaines actions, ces visites peuvent également être effectuées par le participant lui-même, seul ou avec un membre de sa famille ou un accompagnateur. Le but de ces visites est d'assurer l'organisation d'activités de haute qualité en facilitant et en préparant les modalités administratives, en instaurant la confiance, en favorisant la compréhension et en établissant des partenariats solides entre les organisations concernées. La visite préparatoire peut également contribuer à fournir un soutien personnalisé et à évaluer les besoins individuels du participant, en collaboration avec l'organisateur du projet le cas échéant, ainsi que les dispositions connexes qui seront prises par les organisations concernées.

d) Tutorat renforcé

Le «tutorat renforcé» est un concept qui décrit un processus de parrainage intensifié qui peut être utilisé pour soutenir les participants moins favorisés dans certaines actions des programmes s'ils ne sont pas en mesure de mettre en œuvre une activité de manière autonome ou avec le soutien d'un tutorat ou d'un encadrement classique. Il implique des contacts plus étroits, des réunions plus fréquentes et plus de temps alloué à l'exécution des tâches, ce qui garantit un soutien pas-à-pas des participants pendant les activités du projet ainsi qu'en dehors des heures de travail. Le tutorat renforcé permet aux participants d'acquérir autant d'autonomie que possible, contribuant ainsi à la réussite de la mise en œuvre du projet.

e) Soutien financier spécifique

Les programmes offrent des mécanismes de soutien financier¹⁸ pour permettre et favoriser l'inclusion et la diversité dans l'ensemble des projets:

- un financement supplémentaire destiné à couvrir les besoins spécifiques éventuels des participants moins favorisés pour permettre à ces derniers de participer sur un pied d'égalité avec leurs pairs, y compris, par exemple, un tutorat renforcé, ou des coûts liés à un déplacement et un hébergement adaptés, une assistance personnelle ou une préparation interculturelle ou linguistique spécifique;
- un soutien financier supplémentaire aux organisations qui mènent des projets favorisant activement l'inclusion et la diversité, visant en particulier à atteindre des groupes difficilement accessibles, pour couvrir la charge de travail supplémentaire qui peut en résulter et le coût du personnel chargé de soutenir la pleine participation des personnes moins favorisées au projet;
- des mécanismes financiers souples et faciles à comprendre, permettant une meilleure adaptation aux besoins des différents groupes cibles au niveau national et la prise en compte d'éventuelles synergies avec d'autres fonds nationaux/européens, y compris la possibilité de financer à l'avance ou de manière continue les coûts liés aux besoins individuels afin d'alléger la charge financière du ou des participants moins favorisés, ainsi que de l'organisation candidate, ou d'encourager la portabilité de l'aide nationale lors de la participation à des activités de mobilité à l'étranger;
- un financement spécifique, destiné à soutenir les organisations de petite taille n'ayant guère ou pas d'expérience dans la présentation de demandes au titre des programmes, y compris une procédure de financement simplifiée et plus souple.

Les possibilités de soutien financier supplémentaire devraient être clairement expliquées et mises à la disposition des bénéficiaires potentiels de manière transparente.

f) Actions de plus petite envergure et plus facilement accessibles

En raison de leur conception et de leurs modèles de règles de financement, certaines sections des programmes sont particulièrement adaptées aux organisations ayant une capacité administrative réduite (comme c'est parfois le cas des organisations qui soutiennent des personnes moins favorisées) ou participant pour la première fois aux programmes. Ces actions se caractérisent par des montants de subvention plus faibles et plus souples, des exigences administratives et obligations d'information plus simples, ainsi que par une durée plus courte des projets. Dans le même temps, ces actions sont conçues comme une étape vers d'autres possibilités de financement, ce qui leur permet de se développer et de renforcer leurs capacités dans le cadre des différentes actions proposées par les programmes.

¹⁸ Outre le soutien supplémentaire mentionné ici, les programmes devraient s'efforcer de verser les subventions classiques le plus tôt possible, avant le début des projets (afin que les participants n'aient pas à avancer de fonds).

g) Parcours de renforcement graduel des capacités

Les différents formats de projets dans le cadre d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité permettent d'offrir des expériences transfrontières en fonction des besoins et des possibilités des participants (en particulier des personnes moins favorisées) à différents stades de leur vie, renforçant ainsi graduellement les capacités. Les organisations sont encouragées à utiliser les programmes comme outils de développement personnel et éducatif des participants.

h) Format des projets et durée de la mobilité

La mobilité de courte durée et à petite échelle peut être une première expérience pour les personnes moins favorisées qui, en raison de leur situation, ne peuvent pas participer ou ne se sentent pas prêtes à participer à une mobilité de durée standard. Une première expérience peut aider ces groupes à envisager, dans un deuxième temps, de participer à des projets de plus longue durée et de plus grande ampleur. En outre, les projets collectifs peuvent être suivis d'activités individuelles, et une courte mobilité physique peut être combinée avec des expériences en ligne grâce à la participation à la mobilité virtuelle et aux programmes intensifs hybrides.

i) Activités européennes au niveau local

Certaines actions offrent des possibilités d'apprentissage au niveau local, toujours associées à une forte dimension européenne, grâce à l'intervention de participants internationaux, à travers le thème du projet, ou les deux. Ces types d'activités peuvent fournir une première expérience des programmes aux participants qui n'ont pas suffisamment confiance en eux pour s'engager pour la première fois dans des activités à l'étranger. Pour les participants moins favorisés, ces projets européens organisés dans un environnement plus familier peuvent servir de passerelle vers d'autres expériences transfrontières.

j) Échanges en ligne

Le programme propose également des échanges interculturels en ligne en tant que possibilité supplémentaire et complémentaire pour les participants moins favorisés. Des projets tels que «Virtual Exchange» relient des personnes de différentes régions géographiques autour de projets thématiques. Ces échanges en ligne peuvent également servir de passerelle vers une mobilité transfrontière physique à un stade ultérieur, qu'ils devraient plutôt compléter que remplacer. Des salles de classe virtuelles et des espaces d'apprentissage virtuels sont utilisés pour l'apprentissage à distance, mais aussi pour renforcer le soutien sous forme de tutorat des étudiants participant à la mobilité.

k) Aide à l'apprentissage des langues

Étant donné que les compétences linguistiques sont régulièrement mentionnées comme un obstacle à la participation aux programmes, ceux-ci prévoient des possibilités d'apprentissage des langues à l'appui des activités de mobilité. Cette aide est fournie soit par l'intermédiaire du soutien linguistique en ligne d'Erasmus+, soit sous forme d'autres incitations financières linguistiques lorsque ce soutien n'est pas disponible ou pour des activités nécessitant un apprentissage linguistique spécifique. Elle peut être fournie sous d'autres formes, telles que l'utilisation de la langue des signes, lorsque l'apprentissage en ligne n'est pas l'outil approprié pour atteindre les groupes cibles.

6. Rôle des organisations dans la préparation, le déploiement et le suivi des projets

Les organisations candidates devraient aborder la question de l'inclusion et de la diversité dans leurs projets. Les organisations ont un rôle essentiel à jouer pour faire de l'inclusion une réalité, notamment du point de vue du développement organisationnel (acquisition et renforcement des capacités de gestion des projets d'inclusion et diffusion de celles-ci au sein de l'organisation), ainsi que de la sensibilisation des participants et de l'interaction avec ceux-ci avant, pendant et après le projet. Les lignes directrices ci-après soutiennent la planification et la mise en œuvre de ces activités et projets.

a) Mise en réseau et renforcement des capacités en faveur de l'inclusion et de la diversité

Les organisations sont invitées à aborder la question de l'inclusion et de la diversité en fonction de leurs besoins et de ceux de leur communauté. Les membres du personnel qui s'occupent spécifiquement des questions d'inclusion et de diversité, ainsi que des participants moins favorisés, au sein de leurs organisations peuvent tirer parti d'une collaboration avec leurs pairs d'autres organisations afin de soutenir les personnes moins favorisées. Ils sont bien placés pour organiser, dans le cadre des programmes, des projets axés sur l'inclusion et la diversité. Les formats et structures de soutien des programmes sont une bonne occasion pour eux de développer leur propre approche en matière d'inclusion et de diversité au sein de leur organisation. Les organisations devraient renforcer leurs compétences en assurant une formation permanente, ainsi qu'en évaluant et en développant de manière continue leurs capacités à renforcer l'inclusion sociale et à favoriser la diversité. Différentes formes de soutien, telles que des séances de formation, des expériences d'apprentissage par les pairs et des possibilités d'observation en situation de travail, peuvent être organisées en vue de contribuer à accroître leur capacité à cet égard.

En ce qui concerne les projets de mobilité, les organisations devraient s'efforcer d'assurer la réciprocité en ce qui concerne l'accueil de participants moins favorisés et planifier leurs projets en conséquence dans leurs partenariats. Cela permettra de renforcer la confiance et l'expertise dans le partenariat. Les organisations qui mènent des projets de mobilité devraient promouvoir la coopération, au sein de l'organisation, entre les membres du personnel compétents dans le domaine de l'inclusion et de la diversité.

Les organisations devraient également exploiter les possibilités de formation offertes par les programmes. Grâce aux activités de coopération ou de mise en réseau gérées par les agences nationales, les centres de ressources ou d'autres organisations expérimentées, ou grâce aux possibilités offertes par des plateformes en ligne telles qu'EPALE, School Education Gateway ou eTwinning, elles peuvent accroître leur capacité à mener des projets de haute qualité visant à favoriser l'inclusion et la diversité et à établir un réseau de partenaires de confiance. Ces activités doivent être organisées de manière à être accessibles à tous, y compris d'un point de vue logistique.

b) Sélection équitable et transparente des participants

Les procédures de sélection des organisations devraient tenir compte de l'équité et de l'inclusion et évaluer le mérite et la motivation des candidats de manière globale. Il importe de s'efforcer d'assurer un accès équitable aux possibilités offertes et de fournir un soutien personnalisé aux participants en fonction de leurs besoins. Afin d'élargir la participation, les organisations sont encouragées à mettre en place des possibilités intégrées dans l'offre d'apprentissage (par exemple, les «fenêtres de mobilité» dans le domaine de l'enseignement supérieur) et devraient envisager différents formats de mobilité pour atteindre leurs groupes cibles et faciliter leur participation (par exemple, mobilité hybride et de courte durée). Les organisations sont encouragées à tirer parti des

différents formats de projets prévus dans les programmes, en fonction des besoins du groupe cible.

c) Sensibilisation et information

Les activités d'information revêtent une importance capitale pour les programmes car elles permettent de faire connaître toutes les possibilités et d'atteindre les groupes cibles qui rencontrent des difficultés d'accès aux programmes.

Les organisations devraient assurer la sensibilisation aux différentes possibilités et aux différents mécanismes de soutien. Il convient d'aller vers les personnes moins favorisées dans leurs environnements personnels respectifs en adaptant l'approche à leurs besoins spécifiques en matière d'information. La coopération avec les parties prenantes qui travaillent au niveau local/régional avec les groupes sous-représentés constitue un facteur de réussite important pour la fourniture d'informations à ces groupes cibles.

Parmi les approches et mesures concrètes visant à atteindre les personnes moins favorisées figurent les suivantes:

- i. des réunions ou des manifestations en face à face avec des groupes cibles spécifiques moins favorisés (c'est-à-dire des journées d'information consacrées à ces groupes);
- ii. la coopération avec des organisations et des personnes actives dans des domaines liés à l'inclusion des personnes moins favorisées, en tant qu'intermédiaires pour atteindre des groupes cibles particuliers si nécessaire;
- iii. du matériel promotionnel et des publications ciblés dans les langues pertinentes, y compris la langue des signes, et des formats appropriés tels que les gros caractères, les formats faciles à lire et le braille, avec des informations sur la possibilité de bénéficier d'un financement supplémentaire pour aider les personnes moins favorisées;
- iv. un langage clair et compréhensible pour l'information et la communication. Il convient d'éviter un langage abstrait et une complexité inutile et utiliser des images dans la mesure du possible;
- v. des témoignages, «ambassadeurs» et modèles: les anciens participants moins favorisés ainsi que les réseaux et organisations d'anciens étudiants tels que l'Association des anciens étudiants Erasmus (ESAA), les ambassadeurs Erasmus ou les Europeers, peuvent contribuer à promouvoir les programmes auprès des personnes moins favorisées en partageant leur propre expérience avec des amis, des étudiants, le personnel de leur organisation, des journalistes ou des écoles.

d) Préparation et soutien des participants à toutes les étapes du projet

Les organisations devraient bien préparer les participants à leur projet et les soutenir avant, pendant et après leur expérience. Il convient de s'enquérir activement des besoins et des contributions des participants, d'évaluer ces besoins et contributions et d'en tenir compte autant que possible au cours de toutes les phases du projet, notamment en ce qui concerne le type d'activités qui conviennent le mieux aux participants et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre.

i. Avant le projet

Les organisations sont encouragées à simplifier dans toute la mesure du possible leurs procédures internes régissant la participation à leurs projets. Les organisations devraient aider les participants potentiels à participer aux programmes: les accompagner dans le travail administratif (enregistrement, documents, rapports, etc.). Les participants devraient bénéficier d'une autonomisation personnelle, d'un soutien linguistique et d'une préparation culturelle et comprendre ce que l'on attend d'eux et qui contacter pour obtenir un soutien éducatif, administratif et personnel pendant les activités.

ii. Pendant le projet

Les activités devraient être adaptées aux besoins des participants moins favorisés, par exemple grâce à des méthodes d'enseignement inclusives ou un soutien de la part des accompagnateurs au cours de la mobilité. Les organisations devraient proposer une série d'activités de soutien afin de faciliter l'inclusion sociale et les contacts positifs avec la diversité de différents types. Il devrait y avoir un membre du personnel ou un pair au sein de l'organisation avec lequel les participants puissent échanger leur expérience et qui puisse prévenir ou résoudre tout type de difficultés.

Compte tenu de l'incidence importante que les programmes peuvent avoir sur les personnes moins favorisées, il convient d'accorder une attention particulière à la réflexion sur le processus et les résultats d'apprentissage au cours du projet, ainsi qu'à la documentation relative aux compétences acquises après le projet ou vers la fin de celui-ci.

iii. Après le projet

Les organisations devraient évaluer l'expérience du projet et l'incidence de ce dernier avec les participants et soutenir la reconnaissance de l'expérience d'apprentissage. Elles sont encouragées à associer les participants aux activités locales après leur retour (information, activités de soutien) afin de maximiser l'expérience et d'encourager les futurs participants.

e) Encourager et soutenir la participation de la communauté

Les programmes ont une incidence positive sur l'inclusion sociale et la prise en compte de la diversité au-delà des personnes directement impliquées. Les activités liées à l'inclusion devraient être étroitement liées aux besoins de la communauté. À cet égard, les organisations devraient encourager les participants à prendre part à la vie des communautés locales et aux activités d'engagement civique au cours de leur projet et être reconnus à cet égard de diverses manières. Elles peuvent également associer d'anciens participants et des participants locaux qui ne sont pas (encore) en mesure de prendre part à la mobilité physique afin d'accroître l'incidence locale de l'activité internationale. Les organisations devraient, au moyen des outils existants, offrir aux participants une reconnaissance officielle pour leur travail bénévole lorsque cela est possible.

7. Rôle des agences nationales, des centres de ressources et de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA)

Les agences nationales jouent un rôle essentiel pour appuyer les projets en veillant à ce que ceux-ci soient aussi inclusifs et variés que possible. Pour mettre en œuvre les programmes de manière cohérente et efficace, les agences nationales sont tenues de

suivre certaines lignes directrices communes, avec la souplesse nécessaire pour s'adapter à leur contexte national. Les centres de ressources, qui soutiennent la mise en œuvre des programmes, jouent également un rôle de premier plan dans la promotion et le déploiement de cette stratégie, notamment en ce qui concerne le recueil d'informations ainsi que l'élaboration et la mise en place d'activités de renforcement des capacités pour le personnel des agences nationales et les bénéficiaires des programmes.

De même, l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA), qui dépend de la Commission, joue un rôle tout aussi important pour les volets du programme dont la gestion est centralisée. Dans les pays partenaires, les délégations de l'UE et, lorsqu'ils existent, les bureaux nationaux Erasmus+ (BNE) sont aussi des acteurs incontournables pour rapprocher le programme des groupes cibles visés par cette stratégie.

Les agences nationales, les centres de ressources et l'EACEA devraient mieux faire connaître les diverses options et les différents mécanismes de soutien aux projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité. Il convient d'aller vers les personnes moins favorisées dans leurs environnements personnels respectifs, par l'intermédiaire des organisations qui travaillent avec elles et en adaptant l'approche à leurs besoins spécifiques en matière d'information.

En outre, toutes les structures mettant en œuvre les programmes Erasmus + et «Corps européen de solidarité» sont invitées à se pencher sur la question de l'accessibilité, de l'inclusion et de la diversité dans leurs propres structures et activités. Il s'agit notamment de veiller à ce que les événements se déroulent dans des lieux accessibles, de fournir une interprétation en langue des signes et/ou un sous-titrage lors des événements, de disposer de sites web et de matériel accessibles et de tenir compte de la diversité dans le recrutement ainsi que dans les réserves d'experts et d'évaluateurs.

Dans le cadre du déploiement de cette stratégie et de la sensibilisation à celle-ci, tous les acteurs concernés s'engagent à entretenir des contacts réguliers et à consulter les organisations et les experts opérant dans les domaines concernés.

a) Information et sensibilisation

Les agences nationales jouent un rôle important dans les activités de sensibilisation et d'information dans leur pays. Elles devraient adapter leur stratégie d'information aux groupes cibles spécifiques, en fonction de leur contexte national. Elles sont encouragées à communiquer publiquement sur leurs plans d'action nationaux en matière d'inclusion et de diversité et à garantir les normes de transparence les plus élevées lors de l'octroi des projets dans le domaine de l'inclusion et de la diversité.

Les agences nationales doivent également mettre au point du matériel d'information approprié et accessible et utiliser différents canaux de communication et d'information, et elles devraient cibler et contacter de manière proactive les organisations actives dans des domaines pertinents pour l'inclusion et la diversité. Elles devraient élaborer et fournir du matériel d'information dans des langues accessibles, y compris la langue des signes, et des formats appropriés, collecter et utiliser des exemples de bonnes pratiques et offrir aux parties prenantes des possibilités de mise en réseau.

b) Approche de soutien

Les agences nationales doivent apporter un soutien systématique, équitable et sur mesure aux organisateurs de projets dans le domaine de l'inclusion et de la diversité, à toutes les étapes du cycle de projet. Cet aspect est particulièrement important pour les organisations participant pour la première fois aux programmes et pour les candidats qui associent des personnes moins favorisées afin de lever les obstacles à leur pleine

participation.

Les agences nationales peuvent assurer elles-mêmes cette approche de soutien ou mettre en œuvre des systèmes d'agents multiplicateurs, de coachs, de visites de projet, de conseils par téléphone, médias sociaux ou courrier électronique, etc.

Parmi leurs tâches figure la définition de niveaux de soutien supplémentaire, en fonction de leur contexte national et selon un ensemble de critères transparents. Les agences nationales doivent consacrer des ressources humaines et financières suffisantes pour déployer cette approche de manière efficace et continue.

c) Action stratégique

Les agences nationales doivent élaborer un plan d'action national pour l'inclusion et la diversité dans le cadre d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité, qui doit être fondé sur la réalité locale du pays, mais toujours rester cohérent avec la stratégie au niveau européen. Les agences nationales peuvent se concentrer sur certaines priorités stratégiques (par exemple, le soutien aux groupes confrontés à un ou plusieurs facteurs d'exclusion), mais elles ne sont autorisées à exclure aucun des autres groupes cibles le cas échéant.

Les agences doivent, dans leurs programmes de travail, énumérer les actions qui contribuent à leur plan d'action national et à la stratégie au niveau européen.

Elles doivent communiquer publiquement sur leurs plans d'action nationaux en matière d'inclusion et de diversité et garantir les normes de transparence les plus élevées lors de l'octroi des projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité.

d) Responsables de l'inclusion

Chaque agence nationale doit nommer au moins un responsable de l'inclusion et de la diversité, chargé de coordonner les actions liées à l'inclusion et à la diversité au sein de l'agence nationale. Il s'agit de la personne de contact pour les autres agences nationales, la Commission et les centres de ressources sur le sujet.

En outre, tous les membres du personnel des agences nationales doivent connaître leur stratégie nationale et la stratégie de l'UE et les mettre en œuvre dans toutes les actions des programmes.

À cet égard, les responsables de l'inclusion devraient contribuer à l'intégration de l'inclusion et de la diversité au sein de leur agence nationale et partager leur expertise et leurs apprentissages en matière d'inclusion et de diversité avec leurs collègues. Ils devraient également susciter cette intégration dans les projets et contribuer à cartographier les groupes cibles que cette stratégie ne permettrait pas d'atteindre avec succès.

e) Formation et mise en réseau pour les organisations, le personnel des agences nationales et les experts évaluateurs

Les agences nationales et les centres de ressources doivent organiser des séances de formation, de mise en réseau et de présentation pour les organisations actives dans des domaines pertinents pour l'inclusion et la diversité, tant au niveau national que supranational. Le dialogue entre les organisateurs de projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité et les représentants des programmes est bénéfique pour toutes les parties concernées.

Outre les autres instruments nationaux, les activités de formation et de coopération dans le cadre d'Erasmus+ et les activités de mise en réseau dans le cadre du corps européen de solidarité, utilisées de manière coordonnée, constituent des outils importants pour le renforcement des capacités et la mise en réseau.

Dans le même temps, une formation spécifique dispensée par des professionnels compétents est nécessaire pour le personnel des agences nationales et les experts participant à l'évaluation des projets, afin de renforcer les capacités du réseau des agences nationales à mieux évaluer et gérer les projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité. Une attention particulière devrait être accordée à l'exploitation de tout le potentiel des projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité et à l'amplification des projets couronnés de succès.

Les agences nationales sont invitées à inclure des personnes moins favorisées dans leur réserve d'évaluateurs et leurs comités d'évaluation en vue de tirer parti de leur expertise et de la partager avec les autres évaluateurs, d'accroître la sensibilisation et d'assurer une meilleure évaluation des projets. Afin de mieux cerner le potentiel des projets visant à favoriser l'inclusion et la diversité, d'assurer le suivi de ces derniers et de fournir des orientations dans le cadre de ceux-ci, des lignes directrices et des possibilités de formation spécifiques sont fournies au personnel des agences nationales et aux experts évaluateurs.

f) Suivi et rapports

Les agences nationales doivent fournir à la Commission, sur demande et au format requis, des informations sur un certain nombre d'indicateurs destinés à suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie.

Les agences doivent veiller à ce que les données stockées au niveau national dans les outils informatiques soient aussi fiables que possible. Elles doivent également veiller à ce que les projets encouragés en tant que bonnes pratiques dans le domaine de l'inclusion et de la diversité soient de bonne qualité.

g) Synergies avec d'autres programmes

Les agences nationales doivent aider les bénéficiaires à trouver, au sein des programmes, l'action la plus appropriée (format de projet) pour leur projet dans le domaine de l'inclusion et de la diversité et/ou à trouver des possibilités de financement autres/supplémentaires. D'autres programmes, tels que le Fonds social européen+, Horizon Europe, le programme pour une Europe numérique, Europe créative ou les régimes de financement de l'Espace économique européen, sont des exemples pertinents.

Les agences doivent promouvoir auprès des bénéficiaires les différents formats de projets prévus par les programmes afin qu'ils créent un cheminement à travers les différentes possibilités offertes aux personnes moins favorisées avec lesquelles ils travaillent.

Il convient de documenter et de diffuser les bonnes pratiques en matière de synergies avec d'autres programmes, afin de multiplier leur utilisation et de libérer tout leur potentiel.

8. Inspiration provenant d'expériences réussies et de bonnes pratiques

La Commission européenne a recensé un certain nombre d'expériences et de bonnes pratiques tirées de programmes précédents, qui sont partagées par l'intermédiaire de plateformes en ligne. Les ressources suivantes permettent d'accéder à des pratiques, à du matériel et à de la documentation sur le thème de l'inclusion:

- Plateforme **Erasmus+ Project Results** – accès à tous les projets financés au titre d'Erasmus+, qui peuvent faire l'objet d'une recherche par thème, année, pays, etc., avec la possibilité de recenser les projets en matière d'inclusion qui constituent des bonnes pratiques et leurs résultats
- **SALTO Inclusion & Diversity** – formation, publications ou ressources pour l'animation socio-éducative internationale avec des participants moins favorisés
- **Strategic Partnership on Inclusion** – consortium d'agences nationales qui ont élaboré une approche stratégique dans le domaine de la jeunesse afin d'atteindre et d'associer les groupes cibles dans les différents pays
- **EPALE** – communauté ouverte consacrée à l'éducation et à la formation des adultes en Europe, offrant une section thématique sur le soutien aux apprenants (c'est-à-dire obstacles, inclusion sociale, handicap)
- Portail **School Education Gateway** – plateforme en ligne européenne pour l'enseignement scolaire, qui comprend une boîte à outils sur la promotion d'une éducation inclusive
- **Base de données des résultats des projets du corps européen de solidarité** – donne accès à tous les projets financés au titre du corps européen de solidarité
- **Eurodesk** – réseau européen de fournisseurs d'informations sur différents types de mobilité à des fins d'apprentissage pour les jeunes et les personnes qui travaillent avec eux. Eurodesk dispose d'une fonction de «recherche de possibilités» et alimente le **portail européen de la jeunesse**

En outre, les structures chargées de la mise en œuvre des programmes et les organisations bénéficiant d'un financement devraient présenter activement des exemples inspirants et des bonnes pratiques en matière d'inclusion et de diversité dans les projets Erasmus+ et ceux du corps européen de solidarité. Ces activités de diffusion peuvent être menées par différents canaux, par exemple en ligne, sous forme imprimée, avec des informations entre pairs ou avec l'aide d'anciens participants agissant comme ambassadeurs et agents multiplicateurs.

